

# 学校法人堀井学園 ハラスメント防止のためのガイドライン

## 1 アカデミック・コミュニティ構成員としての心構え

学校法人堀井学園(以下「本法人」という。)をハラスメントのない教育・研究・就業環境とするために、すべての構成員はアカデミック・コミュニティの対等な構成員であるという自覚を持ち、互いの人格を尊重し、協力して教育・研究・就業にふさわしい環境を作り出すことを強く意識することが望まれます。

なお、本法人の構成員とは、本法人に勤務する教職員(派遣社員や委託業務従事者等を含む)並びに本法人が設置する各学校に学ぶ学生・生徒等をさします。

## 2 ハラスメントの定義

本法人で定めるハラスメントとは、他人への不適切な言動により不快感や不利益を与え、相手方の人権を侵害し、教育・研究環境、就業環境、学生生活環境等を悪化させる以下の各項をいいます。ハラスメントの種類と具体例は次のとおりです。

(1) セクシャル・ハラスメントとは、他の者を不快にさせる性的性質のある言動をいい、例として次のようなものをいいます。

ア 職務上の地位や権限を利用し、人事考課、成績評価、卒業判定等において、相手への利益の対価又は相手が不利益を被らないための代償として、はっきりと又はほのめかしながら、相手の意に反して行われる性的な含意のある要求。

イ 相手方に不快の念を抱かせ、正常な研究、職務、勉学、課外活動の遂行を妨げる等の教育・研究環境及び就業環境等を悪化させる性的性質のある言動。

(2) アカデミック・ハラスメントとは、一般的には、教育・研究の場において行われる嫌がらせの言動をいい、例として次のようなものをいいます。

ア 教員が他の教員に対し、昇格に関して差別し妨害をする、退職を勧める、研究を妨害するなどの行為。

イ 教職員が学生に対し、指導的立場や権限を不当に利用して、退学や留年を勧める、指導を拒否する、就職・進学・単位取得の妨害をする、成績評価・卒業判定等において差別するなどの行為。

(3) パワー・ハラスメントとは、一般的には、組織・役職者・上司等が地位・職務権限等を使って、職務・活動とは関係のない事項について、または職務・活動上であっても適正な範囲を超えて、有形無形に圧力を加える言動をいい、例として次のようなものをいいます。

ア 相手の人格を否定するような暴言をはくこと。

イ 相手を見下したり孤立させたり、相手の信用を傷つけたりすること。

ウ 不当な量・内容の仕事が強要すること。

(4) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは、妊娠・出産したことや、育児や介護のための制度等を利用することについて行われる嫌がらせ等の言動をいい、例として次のようなものをいいます。

ア 妊娠や出産したことを理由に、退職、退学を勧めたり、人事考課、成績評価等において差別する等の不利益な取扱いをしたり、示唆すること。

イ 教職員が育児や介護に関する制度や措置を利用することを阻害すること。また、利用することを理由に不利益な取扱いをしたり、示唆すること。

- (5) その他のハラスメントとは、上記(1)～(4)のハラスメントにはあたらないが、相手の意に反して行われる不合理かつ不適切な言動によって、相手方に不快の念を抱かせ、正常な研究、職務、勉学、課外活動の遂行を妨げるなど、教育・研究環境及び就業環境を悪化させる性質のある言動をいいます。

### 3 ハラスメントを防止するために本法人の構成員が認識すべき事項

ハラスメントを防止するためには、まず上記のような言動を行わないようにすることが肝要ですが、加害者側がハラスメントを認識していないこともありえることから、本法人の構成員全員が次のことを認識する必要があります。

#### (1) 意識の重要性

- ①ハラスメントの背景には、偏見や差別意識があることを自覚すること。
- ②地位の上位者は下位者に対して、優越意識や支配意識を持ち易いことを自覚すること。
- ③相手を性的な関心の対象として見たり、劣った性としてみる意識を無くすこと。
- ④地位の上下、年齢の長幼、男・女の相違に関らず、相手の人格を尊重するという意識を持つこと。

#### (2) 基本的な心構え

- ①対人関係の中で、言動に対する受け止め方には個人間や男・女間、その人物の立場によって差があること。具体的には次の点に留意する必要があります。
  - ア 親しさを表すつもりの方でも、相手を不快にさせる場合があること。
  - イ 不快感には個人差があること。
  - ウ この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な思いこみをしないこと。
- ②相手が拒否したり、または嫌がったりしていることが分かった場合には、同じ言動を繰り返さないこと。
- ③ハラスメントであるか否かについて、相手から意思表示があるとは限らないこと。
- ④勤務時間外または職場外での言動にも注意すること。
- ⑤ハラスメントを容認したり、見て見ぬふりをしないこと。

### 4 問題解決に向けて

ハラスメントの被害にあった場合、あるいは身近でハラスメントが起きた場合は、被害の継続と拡大を防ぎ、早急に被害を回復することが必要です。そのためには以下のような対応が望まれます。

- (1) 自分が不快だと感じた場合は、そのことを相手に表明すること。ただし、早期に表明しなかったことが落ち度とされることはありません。また、信頼できる周囲の人や所属する部署のハラスメント相談員(以下「相談員」という。)等に相談すること。
- (2) 実際に身近でハラスメントを見聞きした場合は、はっきりと注意を促すこと。
- (3) 友人や同僚から相談を受けた場合は、被害の継続を差し止め、その拡大を防ぐために被害を受けた人の立場に立って解決にむけて協力すること。
- (4) 自分がハラスメントを受けた場合、あるいは身近でハラスメントが起きた場合は、自分だけの問題と

せずに、よりよい教育・研究の場を形成するために必要であるとの考えの下、次の問題解決のための体制を活用するなどして、ハラスメントの防止と排除に努めること。

## 5 問題解決のための体制

本法人は、ハラスメントに関する防止活動等を行うため、ハラスメント防止基幹会議(以下「基幹会議」という。)を置きます。

基幹会議は、理事長、本法人が設置する各学校の長、法人事務局長、本法人が設置する各学校の事務(局)長を委員として構成します。

基幹会議の議長は理事長とし、議長は必要に応じて会議を招集します。委員の任期は、役職上の任期を除き2年とし、再任を妨げないものとします。

基幹会議では、本法人が設置する各学校のハラスメント防止・対策のための委員会等(以下「防止委員会」等という。)の組織、運営、活動の対象範囲及び問題の基本的扱い等を検討します。

ハラスメントの防止と排除、問題解決のために、本法人が設置する各学校にそれぞれ「防止委員会」等を設置します。被害を受けた本人、もしくは相談を受けた者は、「防止委員会」等の中に置く相談員に相談することができます。相談は、直接面談するほか、手紙、電話、ファックス、電子メールでも受け付けています。

相談を受けた相談員は、相談者のプライバシーを厳守しつつ公正・公平・迅速に問題解決に努めるとともに、被害を受けた本人の立場に立って相談に応じます。

## 6 懲戒処分等

ハラスメントの事実が明らかになったときは、加害者が教職員の場合は就業規則による懲戒手続に付するものとし、学生・生徒等の場合には各学校の学則・校則に基づき厳正な処分を行うものとします。

### 附 則

本ガイドラインは、平成24年4月1日から施行する。

### 附 則

項目5及び項目6の改正は、平成26年4月1日から施行する。

### 附 則

項目2及び項目5の改正は、令和2年4月1日から施行する。